

# 労働協約について

〔六訂新版 労働組合法 労働関係調整法〕

(厚生労働省労政担当参事官室編) より事務局にて編集)

### 第三章 労働協約

本章は、労働組合と使用者又はその団体との間に締結される労働条件その他に関する労働協約について規定している。すなわち、第一四条は、労働協約の当事者、対象事項及び効力発生要件を、第一五条は、労働協約の有効期間及び労働協約の解約手続を、第一六条は、労働協約に定められた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の効力を、第一七条及び第一八条は、労働協約の一般的拘束力をそれぞれ規定している。

本法所定の要件を具備する労働協約が、個々の労働条件を規律するいわゆる規範的効力を有し、さらに、特定の要件を具備する労働協約がその当事者である使用者又は労働組合の組合員以外の者にも適用されることを内容とするいわゆる一般的拘束力をも有する旨を規定している。

労働協約と就業規則との関係については、労働基準法において、「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」（同法第九二条第一項）と規定されており、労働組合と使用者とが対等の立場に立って交渉し、締結した労働協約が、使用者が一方的に制定する就業規則に優位するものであることを認めている。

(労働協約の効力の発生)

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

**趣旨**

本条は、労働協約は、その当事者が労働者側においては労働組合、使用者側においては使用者又はその団体であり、その内容は労働条件その他に関するものであること、及びその効力発生要件は書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することである旨を規定したものである。

労働組合が労働協約の当事者となること、換言すれば、労働組合が協約締結能力を有することは、労働協約制度の発生の沿革に徴しても当然のことである。ところで、本法が本法にいう労働組合のみに協約締結能力を認めたのは、使用者その他の者からの拘束を受けない自主性をもつもののみを労働組合として保護し、その健全な発展を図っていることと相まって、真に使用者と対等の立場に立って交渉し、労働条件その他に関する協定をなし得るものの締結した労働協約に対してのみ労働協約としての特別の保護を加えようとする意図によるものである。また、使用者団体に協約締結能力を認めたのは、労働者側が、いわゆる産業別労働組合又は職業別労働組合のように一企業内にのみとどまることなく、企業の枠を超えてあるいは縦断的にあるいは横断的に労働組合を組織し、このような労働組合が当事者となって労働協約を締結しようとする場合等には、使用者側においても、またこれに対応して、数企業の事業主により構成される使用者団体を労働協約の当事者となし得ることとするのが妥当である場合があるからである。

次に、本法が労働協約の効力の発生要件として、これを書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することとし、労働協約の締結をいわゆる要式行為としているのは、労働協約には、第一六条に規定する規範的効力等の効力が認められるものであるため、その締結に当たっては、当事者に慎重な考慮を払わせ、後日その協定内容について争いの起こらないよう、当事者の確定意思を明確にしておく必要があるからである。

(労働協約の期間)

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

趣旨

本条は、労働協約は、三年を超える有効期間の定めをすることができないこと、及び三年を超える有効期間の定めをした労働協約は、三年の有効期間の定めをしたものとみなされること、並びに有効期間の定めがない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めのあるものであつて、その期間経過後のもの解約は、当事者の一方が、解約しようとする日の少なくとも九〇日前に、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して行わなければならない旨を規定したものである。

労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由であるが、しかし、その最長期限をどの程度に規制するかは、立法政策の問題である。一般に、労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたつて労使関係を安定させ、産業平和の維持に役立つものである。しかし、その反面、余り長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により、労働協約締結当初とは客観的な諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果なおその履行が強制されることとなり、当事者の一方にとって酷に過ぎ、ひいてはこれが労使間の紛争の原因となる場合のあることは容易に予想されるところである。そこで、本法は、これら両面の利害得失を勘案して、労働協約の有効期間の定め最長期間を三年間としたわけである。なお、有効期間の定めのないとき若しくは有効期間満了後当該協約の定めに従つて当該協約が自動的に無期限に延長されるとき、又は本来の有効期間満了後も、当事者双方に改廃の意思がなく、当該協約の定めに従つて自動的に更新されるときにおいては、同一内容の労働協約が三年の期間を超えて存続する場合があることはいうまでもないが、このような労働協

約については、当事者は、有効期間の定めのないもの及び有効期間満了後無期限に自動延長されたものは九〇日目の予告によっていつでもこれを解約することができ、また、有効期間の定めのある労働協約が自動更新された場合は、当事者間に改廃の意思がなく、新しい労働協約が締結されたものとして存続するのであるから、いたずらに長期にわたって不当に当事者を拘束するという弊は生じないので、労働協約の有効期間の定めを最長期間を三年に限ったことと何ら抵触するものではない。

次に、有効期間の定めのない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めがあるものであって、その期間の経過後のものについては、その解約手続をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由にゆだねてもよいわけであるが、既に前条の〔趣旨〕で述べたように、労働協約が多数の労働者の労働条件その他労使関係を規律する特別の効力を有するものであることに鑑み、本条は、このような労働協約の解約について一定の手続を要求している。すなわち、労働協約の解約手続は、その締結の場合と同様の趣旨から（第一四条〔趣旨〕参照）、署名し、又は記名押印した文書による要式行為とされ、かつ、即時解約による労使関係の混乱を防止するため、少なくとも九〇日目の予告によらなければならないこととしている。

**(基準の効力)**

**第十六条** 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

**趣 旨**

本条は、労働協約のいわゆる直律強行性について規定したものである。すなわち、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効となる（いわゆる強制的効力）。また、この無効となつた労働契約の部分及び労働協約に定めがない部分は、労働協約に規定する基準の定めるところによる（いわゆる直接的効力）。そして、この二つの効力をあわせて、労働協約のいわゆる規範的効力といい、労働協約のこのような性質を直律強行性という。そもそも、労働協約は、使用者又はその団体と労働組合との間の合意によって成立するものであり、集团的労働関係を背景として、労働者の団体意思をその個人意思に優越させ、もって労働条件等について制度的に一律の基準を設定しようとするものであるから、労働協約が、個々の労働契約に優先して、労働組合の組合員の労働条件等を規律するものでなければ、労働協約としての意味がなく、本条に規定する労働協約の規範的効力は、労働協約の中心的効力ともいふべきものである。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分之三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

**趣旨**

本条は、労働協約のいわゆる工場事業場単位における一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分之三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、自動的に、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者についても当該労働協約が適用されることとなる。本来、労働協約の人的適用範囲は、労働者側については、原則として、当該労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られるのであるが、本条及び次条においては、労働協約が一定の要件を満たす場合には、協約の当事者である労働組合の組合員以外の者にも適用されるという効力を有する旨を規定している。このような効力を労働協約の一般的拘束力という。

本法が労働協約の工場事業場単位の一般的拘束力を認める趣旨は、多数労働者により組織される労働組合が、いわゆる少数のアウトサイダーの存在によってその団結が侵されることを防止するため、多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づいて労働条件の統一を図り、もって、多数労働者の労働協約の存立の確保及び団結権の擁護を図ることを直接の目的とするものであるが、間接的には、その結果として、労働条件の統一を図ることにより、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期するものである。

**(地域的の一般的拘束力)**

**第十八条** 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第一項の決定は、公告によつてする。

**趣旨**

本条は、労働協約のいわゆる地域的の一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った場合において、厚生労働大臣又は都道府県知事がいわゆる労働協約の拡張適用の決定をしたときは、当該地域において従業する他の同種の労働者及び使用者についても当該労働協約が適用される。

本条に規定する労働協約の地域的の一般的拘束力は、労働者側においては当該労働協約の当事者である労働組合の組合員以外の労働者にも及ぶものであることは、前条のいわゆる工場事業場単位の一般的拘束力と同様であるが、使用者側においては、当該労働協約の当事者である使用者に限らず、その地域において従業する他の同種の労働者を雇用する使用者にも及ぶものであり、この点、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と異なる点である。そして、前条の一般的拘束力は、所定の要件が充足されれば、自動的にその効力を生じるものであるのに対して、本条の一般的拘束力は、所定の要件が充足された場合において、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事が労働協約の拡張適用の決定をして初めて、その効力を生ずるものである。さらに、一般的拘束力がその効力を生ずるための所定の要件としての同種の労働者中に占める労働協約の適用を受ける者の数の割合も、前条の場合においては四分の三以上という明確な比率であるのに対して、本条の場合においては大部分というだけで明確な比率が示されていない。

本条が、厚生労働大臣又は都道府県知事が本条に規定する労働協約の拡張適用の決定をする手続として労働委員会の決議によることとしたのは、労働協約の地域的の一般的拘束力が、当該労働協約の当事者以外の労働者及び使用者に

及ぶものであることに鑑み、その決定に当たっては、いわゆる使・労・公益の三者で構成されている労働問題の専門的機関である労働委員会がこれに関与することが適当であると考えられたからである。

また、本法において労働協約の地域的の一般的拘束力を認める趣旨が、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と同様、多数労働者を代表する労働組合が締結した労働協約の存立の確保及びその団結権の擁護を直接の目的とし、間接的に少数労働者の労働条件の保護をも期するものであることはいうまでもないが、このほか、当該地域における事業の公正な競争の確保をも間接的目的の一つとするものである（第一七条〔趣旨〕参照）。